

PUBLICACION MENSUAL
DE LA SECRETARIA DE ASUNTOS OBREROS
DEL MOVIMIENTO PRO INDEPENDENCIA
DE PUERTO RICO
AÑO DE LA ORGANIZACION DE LOS TRABAJADORES

"...es la hora de los hornos, y no ha de verse más que la luz"-josé martí

EN ESTE NUMERO:

25¢

SOBRE EL FOLLETO CHISPA:

El folleto CHISPA es una publicación de la Secretaría de Asuntos Obreros del MPI. Esperamos que le sea de valor para la capacitación de los Responsables de Asuntos Obreros y militantes de las misiones.

Algunos escritos pueden servir para capacitación de los núcleos de obreros en las fábricas.

Esperamos sus comentarios, críticas y sugerencias para ayudarnos a mejorar el folleto. A propósito, se vende a 25 centavos, devolviendo 20 a la SAO para gastos de impresión.

****

CONSEJO DE REDACCION

Angel M. Agosto

Enrique Arroyo

Benjamín Ortiz Belaval

Gervasio Morales

PORTADA POR:

Rubén Ramírez

****



ANÁLISIS

DEL

PRIMERO DE MAYO

Es la primera vez, en la nueva lucha de independencia, que se celebra el Día Internacional de los Trabajadores. Claro está, nos referimos a una celebración masiva y de gran contenido obrero. A la luz de los objetivos trazados por la Vanguardia Patriótica Puertorriqueña para el Año de la Organización de los Trabajadores, la celebración de este acto masivo representa un jalón trascendental en el objetivo de fundir la lucha por las reivindicaciones sociales y económicas de los trabajadores con la lucha por la liberación de nuestro pueblo. Ambas luchas estaban divorciadas,precisamente porque era la manera más efectiva que el imperialismo tenía para frenar el irreversible proceso de emancipación de nuestra Patria. De ahí que la lucha de los trabajadores se mantenía en el plano puramente economista y la lucha de independencia, en una medida u otra, en el plano político. La confluencia de ambas luchas es tarea primordial de la Vanguardia y es por eso que dentro del plan de trabajo para este año, se incluyó la celebración masiva del Primero de Mayo.

Analizar, sin embargo, los efectos de esta celebración no es tarea fácil. Antes,creemos necesario presentar un cuadro general de cómo se efectuó la movilización en términos de antecedentes y consecuentes.

Bajo un clima de represión

Es de todos conocido el clima de represión que prevaleció en el país antes de la celebración del Primero de Mayo. Éste, claro está, como resultado de los intentos del régimen de contener los trabajos que se venían realizando en torno a la celebración.

Centenares de militantes fueron arrestados por pegar pasquines alusivos a la actividad. Otros tantos fueron agredidos por parte de la policía. En otras palabras, la represión fue utilizada (como siempre) para evitar la celebración de esta actividad. Sin embargo, toda esta ola represiva sirvió de propaganda gratuita en la medida que los medios de comunicación masivos del país dieron un gran despliegue a todos los actos de represión que se llevaron a cabo nacionalmente y el pueblo, a diario, recibía informaciones de cómo marchaban los preparativos para la grandiosa actividad obrera.

Centros de ebullición

Por otro lado, nuestros locales se convirtieron en centros de ebullición máxima en la medida en que todos nuestros militantes disponibles se concentraban en trabajar para asegurar el éxito de la actividad. Numerosos patriotas y el pueblo en general, contribuyeron económicamente para sufragar los gastos en que se incurrían para la movilización y los preparativos en general. Programas de radio se difundían a nivel nacional exhortando al pueblo trabajador a asistir a la actividad. Banderas rojas, plantillas, hojas sueltas, micromítines, fueron varios de los preparativos de la fase movilizadora.



La celebración

A todas luces, el Primero de Mayo se perfila como una de las actividades multitudinarias más grandes en nuestro país si lo comparamos (salvando las diferencias históricas y condiciones particulares) con las primeras celebraciones de la Gesta Heroica de Lares Muestra clara de lo profundo que está calando en la conciencia de nuestro pueblo la lucha por las reivindicaciones sociales y económicas del pueblo trabajador.

Composición fundamentalmente obrera

La actividad estuvo impregnada de un gran contenido obrero al igual que la composición del acto. La marcha por Cantera estaba compuesta por obreros, jóvenes de las comunidades pobres de ese sector y militantes vanguardistas. Cientos de "jachos", banderas rojas, pancartas y nuestra enseña nacional coronaban la actividad. Consignas de gran contenido proletario y antimperialista eran voceadas marcando un gran espíritu de lucha y combatividad.

No era difícil notar la ausencia significativa del sector estudianitl. Las maniobras para evitar la presencia de ese sector en la actividad fueron desde la celebración de las justas intercolegiales ese mismo día hasta la celebración de un fastuoso baile al finalizar éstas, lo cual nos indica la necesidad de elevar el nivel de capacitación política e ideológica de estos compañeros para evitar que esto suceda en futuras ocasiones. Sin embargo sirve esta situación para dar al traste con la teoría de que solamente son los estudiantes los que se movilizan para las actividades. Quedó demostrado que ya el pueblo trabajador comienza a cobrar conciencia de su rol fundamental en la lucha revolucionaria de este pueblo.

Luchas Obreras

Participación Líderes Sindicales

Es notable señalar la participación de varios líderes sindicales en la celebración de la actividad. Responde esto a la conciencia que va cobrando el sector sindical de asumir con honestidad y responsabilidad su función como verdaderos representantes de las aspiraciones del pueblo trabajador. Es importante que los sindicatos cumplan su rol de agentes aceleradores de la lucha de clases pues será de esta forma, conjuntamente con la labor vanguardista del Partido de la Clase Obrera que se logrará dar al traste con las estructuras coloniales vigentes. De ahí que se haya planteado la democratización interna de los sindicatos, el desarrollo de cursos de capacitación interna para sus afiliados y la acción unitaria entre los diversos sindicatos con verdadera potencialidad revolucionaria en el país, objetivos sobre los cuales ya se está trabajando y sobre los cuales hay que continuar.

El Partido de la Clase Obrera

Quedaría cojo nuestro análisis del Primero de Mayo si no entramos a considerar la necesidad y posibilidad de crear un aparato político que pueda llevar a cabo todas estas cuestiones de las que hemos venido hablando.

Ya en Puerto Rico se ha reconocido, dentro de nuestra lucha de independencia, la necesidad de impregnar esta lucha de reivindicaciones sociales y económicas para el pueblo trabajador. En otras palabras, los trabajadores no van a entablar una lucha revolucionaria para expulsar a los explotadores yanquis y que luego se monten los explotadores puertorriqueños. Se ha reconocido la necesidad de encaminar

nuestra lucha, vanguardizada por el proletariado, hacia la conquista de la independencia y la consecuente construcción del socialismo. Sin embargo, necesitan de un partido de la clase obrera donde su composición e ideología sean fundamentalmente la de los trabajadores, su disciplina rígida y sus estructuras capaces de resistir el embate creciente de la represión.

Señala la Tesis Política del MPI que "el MPI se encuentra todavía lejos de ser la vanguardia revolucionaria que requiere la lucha contra el imperialismo. Pero definitivamente se encamina hacia ese fin." En resumidas cuentas, la realidad objetiva de nuestro pueblo así como el desarrollo vertiginoso que ha tenido la lucha de independencia en los últimos años, plantean la necesidad de la construcción de un partido de la clase obrera, que pueda encauzar la lucha del proletariado hasta la toma del poder.

De ahí que la dirección nacional e intermedia del MPI haya comenzado la discusión de la transformación de la vanguardia patriótica en vanguardia revolucionaria y que esta discusión se comience a llevar a la base del Movimiento para luego ser discutida y aprobada en la Octava Asamblea Nacional del MPI.

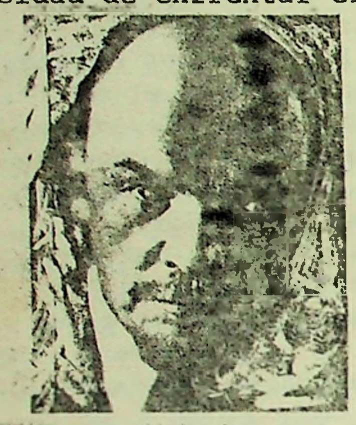
Se entiende que sobre las bases de unas condiciones objetivas en nuestro país, así como las realidades organizativas y políticas de nuestra organización, se reúnen unas condiciones mínimas para comenzarse la etapa final de la construcción del Partido Socialista Puertorriqueño. Esas condiciones mínimas pueden resumirse (sin intenciones de agotarlas todas) en términos de la necesidad y posibilidad del Partido . Es necesario el Partido ya que la lucha de Independencia se encuentra saturada de elementos de la pequeña

pre puestas.
ue quizás desconoce la re-
Dixie Bayó, o le concier-
pnocer es el hecho que a
e varios programas se está
de ayudar en la rehabili
e muchas familias ben
uestras. A través de
Incentivos de T
un medio
un oficio o
sitaria.

los casos
vacida
que
dio,
o a la
de una
onocer que
nacionalidad,
más de cuatro

tránsito pacífico de la
la independencia formal.
s condiciones en que se
frente al enemigo, descubre
ectivas, por genio propio y
cia acumulada de los pueblos que
aje. Lo importante es saber dónde

burquesía y las capas medias de nuestra sociedad planteando la necesidad de integrar de ahora en adelante la integración de lo que consideramos la base social de la lucha de independencia, es decir la clase obrera. Por otro lado, la ideología pequeña burguesa del PIP permite la subsecuente integración y trabajo de parte de ese sector. La debacle económica, social y política en nuestro país y la necesidad de enfrentar efectivamente la represión para garantizar la continuidad de la lucha de independencia son otros factores que indican la necesidad de un partido revolucionario.



La posibilidad del Partido se basa en que ya existe una organización que por años ha venido utilizando el marxismo leninismo como guía para la acción, que tenemos una estructura organizativa fuerte, una disciplina bastante sólida, un nivel ideológico en términos generales bueno y una capacidad de trabajo y movilización como nunca antes se había visto en nuestro pueblo. Otra razón es que nuestra militancia en general es socialista. Tarea inmediata es consolidar esas concepciones para que de ahí se pase a un proceso de politización e integración de la clase obrera a nuestra organización, como parte del proceso transformador del MPI. El hecho de que ya las reformas han probado hasta la saciedad que son ineficientes en la tarea de satisfacer y resolver las necesidades y problemas de nuestro pueblo añade otro elemento más en nuestro análisis.

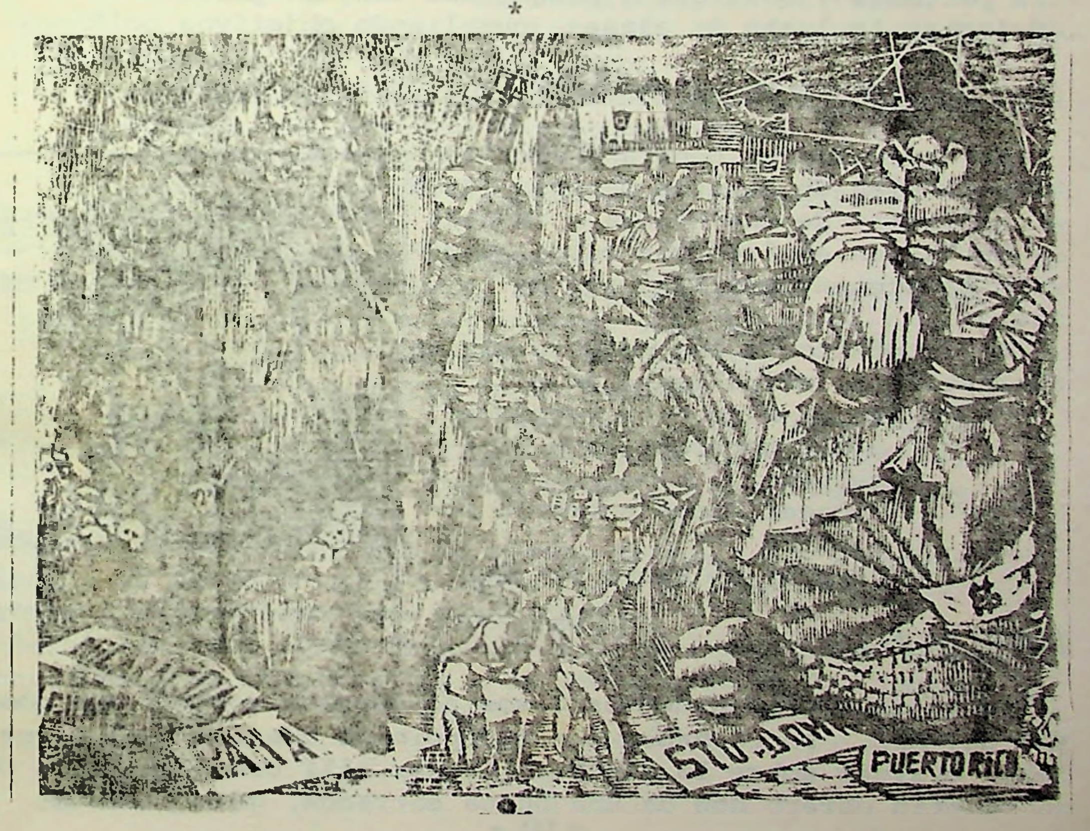
Continuar elaborando lo que hemos señalado anteriormente nos cogería largo tiempo y espacio. Sólo hemos pretendido brindarle a los compañeros varios elementos de donde pueda arrancar la discusión entre la base de nuestra organización aún cuando sabemos que este tema será discutido a saciedad en el futuro.

Queremos apuntar hacia el hecho de que ya los trabajadores puertorriqueños tienen nuevamente la celebración legítima de su día: EL DIA INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES. El Primero de Mayo es la celebración internacional del día dedicado a esa fuerza, a esos hombres y mujeres que se aprestan a desarrollar una humanidad más justa y digna. Será tarea nuestra garantizar que esa celebración se lleve a cabo y sirva para escalonar la lucha a niveles superiores y acerque más aún la conquista de la independencia y el comienzo de la construcción del socialismo.

*****

***

*



LAS HUELGAS: ESCUELA DEL SOCIALISMO

Con nuestra participación en la huelga de los empleados de la New York Department Store han crecido el número de acercamientos que nos hacen los trabajadores para recabar de nosotros solidaridad y apoyo en los conflictos obrero-patronales.

En este artículo queremos dar algunas orientaciones que ayuden a las misiones, en particular a los encargados de asuntos obreros, a operar en el marco de las huelgas.

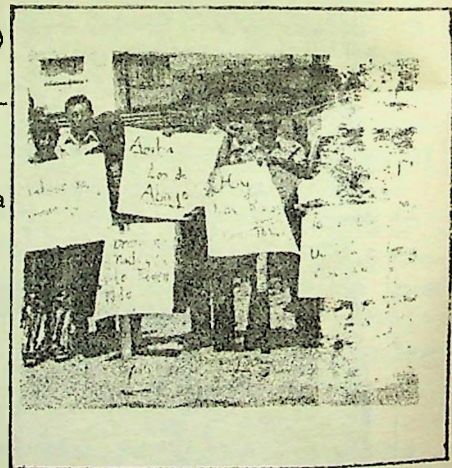
Las huelgas son importantes para nosotros porque ellas representan en pequeña escala la lucha popular, guerra civil entre patrones y obreros, y porque nos dan la oportunidad de adelantar la lucha de clases cumpliendo objetivos políticos.

COMO CALIBRAR NUESTRA PARTICIPACION EN LAS HUELGAS

Lo primero que deberán hacer los Responsables de Asuntos Obreros (RAO) al enterarse de una huelga o amenaza de huelga en el área que cubre su Misión es presentarse al lugar de la huelga.

El propósito de esa primera visita consistirá principalmente en :

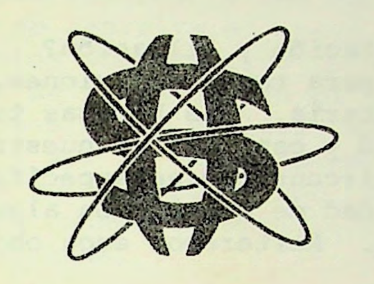
- darse a conocer y conocer a los obreros y sus dirigentes
- recoger datos sobre la situación
- ofrecer el apoyo del MPI



IDENTIFICACION

En la generalidad de los casos no debemos ocultar que somos RAO del MPI. Podrá haber sus excepciones que los compañeros deben evaluar sobre la marcha. Llegar allí con CLARIDAD o con un boletín obrero nos da una buena entranda, generalmente.

INVESTIGACION



Debemos recoger todos los datos con relación a la huelga . No nos conformemos con hablar sólo con los dirigentes, o sólo con los obreros. Debemos hablar con todas las personas que sea posible. Si se nos dice que hay que esperar que llegue el dirigente sindical para hablar con él, hagámoslo. Recuerde que los obreros no lo conocen a usted y es natural que sean suspicaces en su trato.

La lista de información que sino es exhaustiva, pero es un comienzo:

—qué problema los trae a la huelga
—cuáles son las demandas específicas
—qué empresa es
—cuánto tiempo lleva operando en el lugar, en Puerto Rico
—a qué se dedica la empresa
—cuántos obreros están en huelga, de qué dependencia
—cuántos no están en huelga, cuál es su actitud
—qué unión los representa,(si la hay)
—cuál es la actitud de la empresa
—qué actividades piensan desarrollar los obreros
—si se transporta algún producto de esa fábrica, ¿son miembros de alguna unión los camioneros que la transportan?

Estas son preguntas que se pueden hacer. Con enviar estos datos a la Secretaría de Asuntos Obreros inmediatamente, se asegura un buen reportaje para CLARIDAD.

Pero bien, hay otras cosas que queremos averiguar que no son materia de interrogatorio en la mayoría de los casos.

—¿Son independentistas algunos de los obreros?

—¿Quiénes son y cuántos?

—¿Cuál es su actitud, orientación y filiación?

Ya usted tiene suficientes datos para tomar decisiones. Comuníquese de inmediato con la Secretaría. Las huelgas tienen prioridad para nosotros. La calidad y cantidad de nuestra participación podrá variar según las circunstancias específicas. Una de las variantes es la posibilidad de cumplir en alguna medida nuestros objetivos políticos. Reiteremos esos objetivos.

OBJETIVOS POLITICOS

—Crear un núcleo obrero dentro del centro del trabajo. El objetivo del núcleo es capacitarse para impulsar las consignas del partido de los obreros dentro de la fábrica.

—Politizar a los obreros. Crear una conciencia de clase entre los obreros a través de la polarización entre burgueses y obreros. Levantar el nivel de combatividad de los obreros.

—Politizar la Unión. El mismo objetivo que el anterior, pero con respecto a los dirigentes sindicales. Elevar el nivel de combatividad de las uniones.

—Proletarizar la comunidad. Conseguir el apoyo y solidaridad de la comunidad obrera (obreros y desempleados) para con los huelguistas. Lograr, en fin, la solidaridad proletaria a nivel de comunidad.

—Cimentar los lazos obrero-estudiantiles. Envolver al estudiante en la huelga para que en la práctica se cree la solidaridad obrero-estudiantil sobre bases de mutua comprensión.

—Romper mitos. Romper los mitos de que la lucha de los obreros tiene que quedarse en el economismo y no puede trascender a lo político. Con este mito abundan una serie de

"sub-mitos" (patriotismo y obrerismo son antagónicos, los obreros rechazan a los independentistas, la política impedirá que se resuelva el issue inmediato, etc.)

Estos son nuestros objetivos políticos según trazados en el plan de trabajo para el Año de la Organización de los Trabajadores. Las huelgas, sencillamente, aceleran el proceso normal y por lo tanto debemos aprovecharlas a lo máximo.

Lo importante es que tengamos siempre presente estos objetivos cuando tomamos la decisión de nuestra participación en una huelga.

¿QUÉ HACER?

Sin gastar el título de la obra de Lenin, debemos preguntarnos "Qué Hacer?" con respecto a una huelga. Hay varias actividades que ya hemos ensayado en otras huelgas y que podrán servirle de guía al t ar la decisión. Claro está que hay dos factores de mayor importancia que tomar en cuenta en cada actividad :

—los e ectivos con que cuenta la misión
—el sentir de los obreros con respecto a la actividad y su participación.

Luego hablaremos más en detalle sobre estos punto. Veamos posibles actividades:

—Piquetes frente al centro de trabajo u otro lugar adecuado.
—Asesoramiento a los huelguistas
—Venta de Claridad en la fábrica y alrededore , publicar datos en Claridad.
—Hojas sueltas explicando la situación
—Campaña de propaganda en la comunidad
—Prestar equipo y locales para reuniones



—micro-mítines
—programas de radio
—colectas para fondo de huelga

Pero como dijéramos antes, debemos evaluar nuestra propia posición de fuerza como misión para saber hasta dónde podemos comprometernos. Más importante aún, es que ninguna de estas actividades (salvo la venta de Claridad a los huelguistas mismos) debemos tomarla por iniciativa única nuestra. La importancia de nuestra participación es en su fase orientadora. Queremos que los obreros aprendan de la vanguardia. No pueden aprender si nosotros le hacemos el trabajo que propiamente le corresponde e ellos.

Entender la participación de los obreros es de tanta urgencia que queremos abundar sobre esto. Ejemplo: salvo en las más raras ocasiones y por razones que ni nos vienen a la mente ahora, nosotros no debemos hacer piquetes por los trabajadores, sino con ellos.

Toda acción que se vislumbre debe ser discutida primero con los obreros. Su participación en la planificación y ejecución de las acciones es esencial. Esto no quiere decir, claro, que nosotros nos sentemos a esperar qué cosas se le ocurren a los obreros. Nosotros proponemos, empujamos, compartimos nuestras pasadas experiencias.

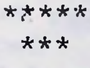
Otro ejemplo de esto. Si estamos en un piquete nosotros comenzamos a lanzar consignas. Debemos pensar bien las consignas, si posible discutirlas a fondo con los compañeros. Sabemos que la consigna fue recogida cuando los obreros la corean y ellos mismos toman la iniciativa en lanzarlas

Si se trata de una hoja suelta para el público, su contenido debe ser discutido con los obreros. Y una vez hecha la hoja, ellos deben participar en repartirla. Así por el estilo con todas las tareas.

Deben haber reuniones frecuentes para discutir estos asuntos. También deben censarse los compañeros candidatos a formar el núcleo de vanguardia. Y las reuniones de capacitación con ellos no tienen que esperar el final de la huelga.

<u>Resumiendo.</u> Para determinar nuestra participación en una huelga, debemos

—tener los datos
—evaluar la situación
—medirla contra nuestros objetivos políticos
—impulsar nuestros objetivos políticos.





Reproducimos aquí un estudio realizado por el Departamento del Trabajo de Puerto Rico que arroja datos estadísticos sobre la sindicalización.

SINDICALIZACION EN PUERTO RICO EN JUNIO DE 1970

Por: Rubén A. Vilches, Director
Negociado de Estadísticas del Trabajo
Departamento del Trabajo de Puerto Rico

Los resultados de una encuesta especial realizada en junio de 1970 por el Negociado de Estadísticas del Trabajo indican que tan sólo dos de cada 10 empleados asalariados en Puerto Rico pertenecían a uniones obreras. En el mes estudiado había alrededor de 580,000 empleados asalariados, de los cuales 116,000, o sea, el 20 por ciento informó pertenecer a organizaciones obreras.

La Tabla 1A presenta,para fines comparativos, una relación del por ciento de asalariados que estaban unionados en países europeos seleccionados. Al compararse con dichos países, el nuestro tiene un grado de sindicalización relativamente bajo. El porcentaje de asalariados que estaban sindicalizados, fluctuó de 81 en Austria a 30 en la República Federal Alemana.

En los Estados Unidos el 28 por ciento de los empleados en establecimientos no agrícolas en 1968 pertenecía a uniones obreras. Los estados que tenían el mayor porcentaje de sindicalización eran los siguientes: Virginia Occidental (42 por ciento), Washington (41 por ciento), Pennsylvania (37 por ciento) y Nueva York,Michigan, Illinois, Missouri y Ohio (36 por ciento cada uno).

Los estados con los porcentajes de sindicalización más bajos eran Carolina del Norte (8 por ciento), Carolina del Sur (9 por ciento), Nuevo México (13 por ciento) y Florida, Mississippi, Texas y Dakota del Sur (14 por ciento cada uno). (Véase Tabla 1B).

Las cuatro encuestas que sobre este asunto ha realizado en Puerto Rico el Negociado de Estadísticas del Trabajo han tenido resultados muy similares:

Fecha de Encuesta	Empleados 1/ Asalariados	Por Ciento de Unionados
Abril de 1965	503,000	19
Mayo de 1968	557,000	19
Mayo de 1969	585,000	18
Junio de 1970	580,000	20

Cabe indicar que la información en la encuesta de junio de 1970 debe considerarse más precisa y confiable que la obtenida en las encuestas anteriores, puesto que en esta ocasión la información se obtuvo directamente del trabajador. En las encuestas anteriores el informante no siempre lo fue el trabajador; pudo haber sido su esposa, su madre, su padre o cualquier otra persona responsable que se encontrara en la vivienda al momento de la entrevista. Además, en la encuesta de

1/ Excluye servicio doméstico y aguja a domicilio.

junio de 1970 se obtuvo y se procesó una mayor cantidad de datos que en las encuestas realizadas anteriormente con el propósito de obtener alguna explicación a las siguientes interrogantes:

—¿Cómo varía el grado de sindicalización entre los diferentes grupos industriales y ocupacionales?

—¿Hay diferencias sustanciales en el grado de sindicalización entre los trabajadores residentes en el Area Metropolitana de San Juan y los residentes en el Resto de la Isla?

—¿Están los empleados unionados satisfechos con los servicios que reciben de sus uniones obreras?

—¿Cuáles son las razones por las que una proporción tan alta de trabajadores no pertenecen a organizaciones obreras?

Sindicalización entre los grupos industriales principales

Los trabajadores empleados en actividades agrícolas informaron un mayor grado de sindicalización que aquellos empleados en actividades no agrícolas.

El 20 por ciento de los empleados en actividades no agrícolas informó estar unionado. En la agricultura el porcentaje de empleados unionados ascendió a 29. Prácticamente todos los unionados en la agricultura correspondían a la industria de la caña (el 55 por ciento de los trabajadores empleados en esta actividad pertenecía a organizaciones obreras.) La sindicalización entre el resto de los empleados agrícolas resultó ser insignificante.

Entre las actividades no agrícolas, el grupo industrial transportación, comunicación y utilidades públicas, registró la mayor proporción de sindicalización.

En este grupo seis de cada 10 trabajadores estaban unionados. En la industria manufacturera, tres de cada 10 empleados informaron estar unionados.

En las industrias de construcción y servicios sólo dos de cada 10 trabajadores pertenecían a sindicatos y en las industrias de comercio, administración pública, finanzas, seguros y bienes raíces, el grado de sindicalización resultó ser de menos de 10 por ciento.

En términos generales los trabajadores agrícolas residentes en el Area Metropolitana de San Juan 1/ tenían un mayor grado de sindicalización que los residentes en el Resto de la Isla.

A continuación se presenta una relación del por ciento de empleados unionados por grupo industrial principal y por área de residencia de los mismos:

	Puerto Rico	Area Metropolitana de San Juan	Resto de la Isla
Todas las industrias	20%	22%	19%
Industrias agrícolas	29	--	30
Caña	55	--	55
Otras	7	--	8
Industrias no agrícolas	20	22	18
Construcción	17	19	16
Manufactura	30	38	27
Comercio	6	6	a/
Transportación, comunicación, y utilidades públicas	61	61	61
Servicios	20	27	12
Administración Pública	7	8	6
Otros*	a/	a/	8

1/ Incluye los municipios de San Juan, Bayamón, Carolina, Cataño, Guaynabo, y Trujillo Alto.

* Incluye las actividades de finanzas, seguros, bienes raíces y minería

a/ Menos de cinco por ciento

Sindicalización entre los grupos ocupacionales principales

El grupo ocupacional principal que registró la mayor proporción de obreros unionados resultó ser el de operarios y trabajadores análogos.

Tres de cada 10 trabajadores en este grupo estaban unionados. Más o menos esa misma proporción existía entre el grupo de obreros de fincas. Entre los grupos de trabajadores profesionales y semi-profesionales, administradores y oficiales, oficinistas, vendedores y trabajadores análogos, la proporción de trabajadores unionados no llegaba al 10 por ciento.

Por lo general, el grado de sindicalización entre los diferentes grupos ocupacionales era ligeramente superior entre los los trabajadores residentes en el Area Metropolitana de San Juan.

A continuación se presenta una relación del por ciento de empleados unionados por grupo ocupacional principal y área de residencia de los mismos:

	Puerto Rico	Area Metropolitana de San Juan	Resto de la Isla
Todas las Ocupaciones	20%	22%	19%
Trabajadores profesionales y semi-profesionales	5	7	a/
Oficinistas, vendedores y trabajadores análogos	9	10	8
Artesanos, capataces y trabajadores análogos	23	27	21
Operarios y trabajadores análogos	23	33	17
Obreros de fincas	28	--	29
Obreros, excepto de fincas	25	38	19
Administradores y oficiales	7	6	7

En los grupos ocupacionales compuestos por trabajadores en servicios y obreros, excepto de fincas, el grado de sindicalización entre los residentes en el Area Metropolitana de San Juan era el doble del registrado en el Resto de la Isla.

Satisfacción de los unionados con las organizaciones obreras

Se trató de determinar si los trabajadores unionados estaban satisfechos con los servicios y beneficios que recibían de sus organizaciones obreras. Esto representa un estimado de 110,000 trabajadores. El cuatro por ciento informó no sentirse satisfecho y el uno por ciento no contestó a esta pregunta.

La proporción de los que informaron sentirse satisfechos, (alrededor de 95 por ciento) fue igual entre los trabajadores residentes del Area Metropolitana de San Juan que entre los residentes del Resto de la Isla. La misma proporción se registró también entre los que se dedicaban a faenas agrícolas como entre los que trabajaban en industrias no agrícolas.

Interés en pertenecer a uniones

A los empleados que informaron que en su lugar de trabajo no existía unión, se les preguntó si estarían interesados en pertenecer a un sindicato en caso de que éste se organizara. El 42 por ciento de estos trabajadores (un estimado de 195,000) contestó en la afirmativa, el 37 por ciento (alrededor de 172,000), en la negativa y el 20 por ciento (alrededor de 93,000) informó que estaba indeciso sobre el asunto.

A continuación se presenta un resumen de las contestaciones ofrecidas por los trabajadores a la pregunta de si estaban interesados en perteneder a un sindicato:

	Total	Le Interesa	No Le Interesa	Indeciso
Puerto Rico	100%	42%	37%	20%
Area Metropolitana de San Juan	100	46	37	17
Resto de la Isla	100	40	37	23

Industria y ocupación de los que informaron que les interesaría pertenecer a un sindicato si se organizara alguno en su lugar de trabajo.

En todos los grupos industriales principales había una proporción sustancial de trabajadores que informaron estar interesados en pertenecer a un sindicato en caso de que se organizara alguno en su lugar de trabajo. La mayor proporción se registró en la industria de construcción (el 53%). Le siguieron en orden de importancia, la industria de transportación, comunicación y utilizades públicas con 49 por ciento y la agricultura con 48 por ciento. La proporción más baja se registró en la industria manufacturera (33 %). En todos los grupos industriales principales, excepto manufactura y finanzas,seguros y bienes raíces, el por ciento de trabajadores que informó tener interés en pertenecer a un sindicato excedió al por ciento de los que informaron que no tenían interés.

A continuación se presenta una distribución porcentual de los empleados asalariados en empresas donde no había unión y por grupo industrial principal:

Grupo Industrial	Total	Le Interesa	No Le Interesa	Indeciso
Toral	100%	42%	37%	20%
Agricultura	100	48	29	23
Industrias no agrícolas	100	42	28	20
Construcción	100	53	29	17
Manufactura	100	33	46	20
Comercio	100	42	40	18
Transportación, comunicación y utilidades públicas	100	49	38	12
Servicios	100	38	36	26
Administración Pública	100	41	36	23
Otros*	100	33	42	25

Al analizar los grupos ocupacionales pri cipales también se observa que, por lo general, los trabadores que informaron tener intereś en pertenecer a una unión, excedían a los no interesados. Esto se reflejó en todos los grupos ocupacionales, excepto entre profesional s y semi-profesionales y administradores y oficiales. Los grupos ocupacionales donde había una mayor proporción de trabajadores interesados en pertenecer a una unión (5 de cada 10) eran trabajadores en servicios; obreros de fincas; artesanos, capataces y trabajadores análogos y obreros, excepto de fincas. Entre los profesionales y semi-profesionales y administradores oficiales, tres de cada 10 informaron que estaban interesados.

A continuación se presenta una distribución porcentual de los empleados asalariados en establecimientos donde no había

* Incluye las actividades de finanzas, seguros, bienes raíces y minería.

unión, clasificados por el interés demostrado en unionarse y por grupo ocupacional principal:

Grupo Ocupacional	Total	Le Interesa	No Le Interesa	Indeciso
Total	100%	42%	37%	20%
Trabajadores profesionales y semi-profesionales	100	32	48	21
Oficinistas, vendedores y trabajadores análogos	100	39	38	23
Artesanos, capataces y trabajadores análogos	100	48	34	18
Operarios y trabajadores análogos	100	42	38	20
Trabajadores en servicios	100	51	28	21
Obreros de fincas	100	51	27	22
Obreros, excepto de fincas	100	47	30	23
Administradores y Oficiales	100	26	60	14

Razones para la falta de interés en pertenecer a uniones obreras

A los empleados que informaron que no tenían interés en unionarse se les preguntó sobre las razones que daban base a su actitud. El 51 por ciento (un estimado de 88,000 empleados)

informó tener una imagen negativa de las uniones obreras; el 36 % (62,000) dio otras razones y el 13 por ciento (22,000) no deseó contestar a esta pregunta.

A continuación se presenta la distribución porcentual de los trabajadores clasificados por las razones que daban base a su actitud y área de residencia de los mismos:

	Puerto Rico	Area Metropolitana de San Juan	Resto de la Isla
Total	100%	100%	100%
Tenían una imagen negativa de las uniones	51	50	50
Creían que de unionarse podrían disgustar al pagrono	11	7	13
No estaban inclinados a pagar cuotas	4	5	4
Estaban satisfechos con las condiciones de trabajo que les ofrecían sus patronos	4	5	3
Entendían que por ser ejecutivos o empleados de la gerencia no debían pertenecer a uniones	3	8	1

	Puerto Rico	Area Metropolitana de San Juan	Resto de la Isla
Total	100%	100%	100%
Entendían que por la naturaleza de sus ocupaciones no debían pertenecer a uniones.1/	3	8	1
Otras 2/	11	9	11
No informaron	13	8	17

La imagen negativa con relación a las uniones obreras existía tanto entre los trabajadores del Area Metropolitana de San Juan como entre los residentes del Resto de la Isla.

En todos los grupos industriales principales había una proporción sustancial de trabajadores que tenían una imagen negativa de las uniones obreras, la cual fluctuó de 32 por ciento en la agricultura a 56 por ciento en administración pública. La Tabla 2 incluye una distribución porcentual de los trabajadores que no interesaban sindicalizarse, clasfic dos por las razones que daban base a su sentir y por grupo industrial principal.

Un cuadro similar se encontró en los grupos ocupacionales principales. En todos ellos existía una proporción importante de empleados no unionados que tenían una imagen negativa de las organizaciones obreras. La proporción

---

1/ Incluye médicos, jueces, empleados de instituciones religiosas, etc.

2/ Incluye personas que tenían planes para jubilarse en un futuro cercano; que tenían empleos temporeros; que informaron que el patrono para el que trabajaban era familiar

de trabajadores que tenían esta imagen, fluctuó de 55 por ciente entre los artesanos, capataces y trabajadores análogos al 33 por ciento entre los obreros de fincas. La Tabla 3 presenta la distribución porcentual de los trabajadores que no interesaban unionarse, clasificados por las razones por las cuales no tenían interés y por grupo ocupacional principal.

El grupo de trabajadores que tenía un sentir negativo respecto a las organizaciones obreras lo expresó en distintas formas. La mayoría declaró que, a su juicio, las uniones les causarían problemas; otros dijeron que no creían en las uniones; y otros informaron que no confiaban en los líderes obreros.*

Un reto a los líderes obreros

A base de esta encuesta se estima que alrededor de 195,000 empleados no unionados tienen algún interés en pertenecer a uniones obreras. Por otro lado, hay alrededor de 88,000 trabajadores que tienen una imagen negativa de las organizaciones obreras.

¿Qué factores están limitando el desarrollo y crecimiento del movimiento obrero en el país, a pesar de que existe un número sustancial de trabajadores interesados en pertenecer a organizaciones obreras?

¿Por qué razones miles de trabajadores no unionados tienen una opinión negativa de las organizaciones obreras, aunque la inmensa mayoría de los unionados informan estar satisfechos con los servicios que reciben de sus respectivas organizaciones?

La búsqueda de una explicación a estas interrogantes constituye un reto a los líderes obreros y a todas las demás

---

* N. de R.: Alrededor de 195,000 trabajadores no están unionados. ¿Qué impide su sindicalización? ¿Qué papel juega la Ley Taft Hartley? ¿Qué papel juega nuestra labor política?

personas interesadas en el progreso y bienestar de los trabajadores puertorriqueños.

TABLA IA

PORCENTAJE DE ASALARIADOS QUE PERTENECEN A UNIONES OBRERAS EN PAISES EUROPEOS SELECCIONADOS 1/

País	Porcentaje	Año
Austria	81	1968
Islandia	75	1966
Suecia	67	1969
Noruega	63	1969
Dinamarca	60	1969
Suiza	57	1968
Reino Unido	42	1968
Italia	38	1970
República Federal Alemana	30	1969

1/ Basados en cifras de las uniones obreras, informadas o estimadas.

Fuente de Información:
Departamento del Trabajo de los Estados Unidos
Negociado de Estadísticas del Trabajo
División de Condiciones del Trabajo en el Extranjero

TABLA 1B

SINDCALIZACION EN LOS ESTADOS UNIDOS[1/]

PORCENTAJE DEL EMPLEO NO AGRICOLA, POR ESTADOS : 1968

Estado	Por Ciento del Empleo No Agrícola	Estado	Por ciento del Empleo No Agrícola
Estados Unidos	28	Montana	31
Alabama	20	Nebraska	17
Arizona	19	Nevada	29
Alaska	34	Nueva Hampshire	18
Arkansas	19	Nueva Jersey	30
California	32	Nuevo México	13
Colorado	22	Nueva York	36
Connecticut	24	Carolina del Norte	8
Delaware	26	Dakota del Norte	19
Florida	14	Ohio	36
Georgia	17	Oklahoma	17
Hawaii	28	Oregon	32
Idaho	19	Pennsylvania	37
Illinois	36	Rhode Island	24
Indiana	36	Carolina del Sur	9
Iowa	21	Dakota del Sur	14
Kansas	18	Tennessee	19
Kentucky	28	Texas	14
Louisiana	18	Utah	18
Maine	18	Vermont	21
Maryland[2/]	23	Virginia	17
Massachusetts	26	Washington	41
Michigan	36	Virginia Occidental	42
Minnesota	30	Wisconsin	32
Mississippi	14	Wyoming	19
Missouri	36		

1/ Basado en informes para uniones nacionales, internacionales y locales afiliadas directamente a la AFL-CIO,

2/ Incluye el Distrito de Columbia.

TABLA 2

DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS ASALARIADOS NO INTERESADOS EN UNIONARSE POR RAZONES PARA SU FALTA DE INTERES Y POR GRUPO INDUSTRIAL PRINCIPAL, PUERTO RICO: JUNIO de 1970

RAZONES	Todas las Industrias	Agricultura	Total	Construcción
Total	100%	100%	100%	100%
Tenían imagen negativa sobre las uniones	51	32	52	48
Creían que podían disgustar al patrono	11	15	11	13
No estaban inclinados a pagar cuotas	4	2	4	7
Estaban satisfechos con las condiciones de trabajo que les ofrecían sus patronos	4	7	4	2
Entendían que por ser ejecutivos o empleados de gerencia no debían pertenecer a uniones	3	-	4	2
Entendían que por la naturaleza de sus ocupaciones no debían pertenecer a uniones[1]				
Otras[2]	11	25	10	10
No informaron	13	20	12	17

p30

INDUSTRIAS NO AGRICOLAS

Manufactura	Comercio	Transportación, comunicación y ut. pub.	Servicios	Administración Pública	Otras
100%	100 %	100%	100%	100%	100%
52	49	48	50	56	52
19	12	3	6	4	8
3	4	6	6	4	-
6	4	6	1	4	5
4	6	10	4	2	2
6	10	13	11	13	11
9	15	10	11	12	16

Corresponde a la página anterior. Lea horizontal.

- - - - - -

1/ Incluye médicos, jueces, empleados de instituciones religiosas, etc.

2/ Incluye personas que tenían plantes para jubilarse en un futuro cercano; que tenían empleos temporeros; que informaron que el patrono para el que trabajaban era familiar suyo, etc.

3/ Incluye las actividades de finanzas, seguros, bienes raíces y minería

TABLA 3

DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS ASALARIADOS NO INTERESADOS EN UNIONARSE POR RAZONES PARA SU . LTA DE INTERES Y POR GRUPO OCUPACIONAL PRINCIPAL, PUERTO RICO: JUNIO DE 1970

RAZONES	Total	Trabajadores profesionales y semiprofesionales	ficinistas, vendedores y trabajadores análogos	Artesanos capataces y trabajadores análogos
Total	100%	100%	100%	100%
Tenían imagen negativa sobre las uniones	51	50	53	55
Creían que podían disgustar al patrono	11	2	12	12
No estaban inclinados a pagar cuotas	4	2	2	6
Estaban satisfechos con las condiciones de trabajo que les ofre- sus patronos	4	3	5	3
Entendían que por ser ejecutivos de gerencia no debían pertenecer a uniones	3	5	2	
Entendían que por la naturaleza de sus ocupaciones no debían pertenecer a uniones 1/	3	13	3	-
otros	11	11	11	5
No informaron	13	13	12	17

Tabla corresponde a página anterior. Lea horizontal.

Operarios y trabajadores análogos	Trabajadores en Servicio	Obreros de fincas	Obreros excepto de fincas	Administradores y oficiale
100%	100%	100%	100%	100%
54	51	33	44	46
18	12	17	8	6
5	7	2	3	1
4	5	4	1	6
a/	2	–	–	25
a/	–	–	1	4
9	11	25	21	6
9	13	19	21	7

a/ Inclu[illegible] menos de 0.5 por ciento.

1/ Incluye médicos, jueces, empleados de instituciones religiosas, etc.

2/ Incluye personas que tenían planes para jubilarse en un futuro cercano; que tenían empleos temporeros; que informaron que el patrono para el que trabajaban era familiar suyo, etc.

BREVES NOTAS -- BREVES NOTAS -- BREVES NOTAS

*****

Queremos recordar a los compañeros RAO que deben enviar copias de los boletines obreros que publican en las misiones a la Secretaría. Envíe los boletines mensualmente. Esperamos poder compartir las ideas que surjan en los boletines con todos los compañeros.

****

Pronto estarán preparados unos folletos y otros materiales para los cursos de capacitación obrera para los núcleos. Los materiales servirán, además, para instrumentar cursos en comunidades obreras con obreros que trabajen en distintos centros de trabajo.

*****

Esperamos celebrar unos seminarios de zona para RAO sobre los cursos de capacitación. Esté pendiente!

*****

Seamos creativos. Experimentemos con el trabajo frente a la fábrica. Si vemos que la gente tiene miedo de tomar los boletines o comprar <u>Claridad</u> cuando salen del trabajo, ensayemos distintos modos de lograr lo mismo. Si alguien viene en carro a recoger a los obreros, vendámosle el <u>Claridad</u> a esa persona, démosle el boletín. Llegará a manos de los obreros.

****

Si se nos ha hecho casi imposible reunir a los obreros independentistas para el núcleo porque viven en pueblos lejanos, pasemos copia del censo obrero a la misión del pueblo de residencia del obrero. Que éstos se encarguen de acercarse a él. Si trabajamos en X pueblo y conocemos de tres obreros que no podemos reunir porque todos viven en el pueblo Y (donde no hay misión)enviemos esos nombres y

direcciones a la Secretaría de Asuntos Obreros. Esos obreros podrían ser el comienzo de un trabajo de núcleo en ese pueblo.

Si un militante trabaja en una fábrica y la misión no puede desarrollar un trabajo consecuente allí, veamos si es factible que ese militante introduzca clandestinamente un boletín tamaño mariposa en dicha fábrica. Puede llevar 20 copias escondidas, soltarlas en el baño u otro lugar donde no lo vean. Si el micro-boletín es llamativo (título LÉEME, ATRÉVETE, EL FANTASMA, etc.) la gente lo recogerá para leerlo. Sepamos ser clandestinos. No tiremos ese boletín el mismo día de cada semana. No lo depositemos siempre en el mismo sitio.

*****

¿Por qué limitarnos a la venta de Claridad y repartir boletines? Planifiquemos otras actividades fuera de horas de trabajo para los obreros —festivales de canción, películas, charlas, etc.

*****

Los boletines deben tener un enfoque obrero, claro. Pero la vida del obrero no se desarrolla sólo en la fábrica. Debemos comenzar a tocar temas que no son de la fábrica propiamente. Comentar cosas que están sucediendo en todo el país (y relacionarlas a los obreros). Ejemplo: ¿ha hecho alguien un análisis en un boletín sobre la controversia en torno a la aplicación del salario mínimo federal a Puerto Rico?

*****

HUELGA DE LA NEW YORK DEPT. STORES

¿TRIUNFO O FRACASO?

Pasada la huelga de la New York Dept. Stores, podemos evaluar lo positivo y negativo de nuestra participación en la misma a la luz de los resultados alcanzados. El análisis objetivo del trabajo desarrollado por el M.P.I. en esta huelga, así como los resultados políticos y sindicales logrados, nos permitirá aquilatar toda la experiencia obtenida para precisar una adecuada política dinámica de participación n huelgas.

La semana pasada los trabajadores acordaron te inar la huelga. Después de tres meses en huelga la presión económica so re estos padres de familia había sobrepasado sus capacidades para resistirla. Muchos estaban a punto de perder sus vehículos y sus casas en manos de los bancos. Problemas familiares y matrimoniales ayudaban a agudizar a grave situación por la que atravesaban. Nuestra recomendación, al considerar la parte humana del asunto, fue en el sentido de que terminara la huelga.

Muchos se fue on a trabajar a otros lugares. Alguno entraron a trabajar con el mismo patrono, con la promesa de éste de umentarle el salario.

Mientras tanto, la unión se propone llevar adelante una demanda r prácticas ilícitas contra el patrono de la N.Y. Dept. Stores

Los objetivos inmediatos de los trabajadores:

En esta huelga no se lograron los objetivos inmediatos de los trabajadores. Aunque el patrono estaba obligado a reconocer en la Unión de Trabajadores Industriales el representante de los empleados, se negó en todo momento a negociar un Convenio Colectivo en los términos que

exigían los huelguistas. Se mantuvo intransigente en la actitud de no negociar cambios en salarios hasta el próximo año.

No hay duda que el despliegue extraordinario de fuerzas en torno a esta huelga no tuvo relación en modo alguno con los resultados. Conviene enumerar las posibles razones de este fracaso sindical, que surgen de las charlas posteriores con algunos de los trabajadores y algunos militantes.

El periodo de enfriamiento que se concedió al patrono con la promesa de éste de sentarse a negociar de buena fe no se consideró el problema económico inmediato de los trabajadores. El mismo alargó demasiado la huelga y redujo extraordinariamente el entusiasmo y espíritu de combatividad de los obreros y los militantes del Movimiento. El periodo de enfriamiento enfrió demasiado a los obreros y los militantes.

No se realizaron actividades alternas diversas fuera de los piquetes a la empresa. Se pudo haber desarrollado una campaña de boicot más amplia y el periodo de enfriamiento pudo ser aprovechado para mantener una agitación propagandística a través de otras actividades.

Además, se trata de una unión débil, con escasos recursos económicos, que no bregó adecuadamente con el aspecto burocrático-legal dentro de la Junta de Relaciones del Trabajo y del Departamento del Trabajo y que estuvo envuelta en otras dos huelgas mientras duró la de la New York. Nuestro error fue no fiscalizar más detenidamente este aspecto de la lucha, cuando teníamos oportunidad de hacerlo.

Por otro lado, la Misión responsable de mantener contacto continuo con los trabajadores en la línea de piquetes no cumplió adecuadamente esta tarea, cortándose en un momento decisivo, la comunicación entre los trabajadores y el Movimiento, comunicación que prácticamente se reestablece por iniciativa de los propios trabajadores.

Todo lo anterior, junto con el hecho de que se trata de una empresa con grandes recursos a su disposición,

con capacidad para tener jugosas pérdidas sin afectarse fundamentalmente, mientras podía desarrollar una sistemática campaña de soborno, chantaje e histeria entre los trabajadores en huelga y los empleados de las tiendas, a los que forzó a respaldarlos, redondea las razones del fracaso sindical. Añádase a todo lo anterior la presión ejercida por el gobierno sobre los patronos requiriéndoles que no accedieran bajo ninguna circunstancias a las demandas de los trabajadores.

Los objetivos políticos del MPI

Las metas políticas que se ha trazado el M.P. I. al participar en una huelga son las siguientes:

Desarrollar un núcleo emepeísta en los trabajadores; movilizar la opinión pública en torno a la huelga a fin de que esta lucha obrera particular sirv 'e ejemplo a otros trabajadores; elevar la combatividad de las uniones obreras envueltas en el conflicto y elevar la disciplina y la conciencia proletaria de los militantes.

Podríamos decir que todos los objetivos se lc :aron, aunque apretadamente.

1- Durante el transcurso de la huelga nos reuníamos con regularida con los trabajadores, y junto con ellos planificábamos l: actividades a desa-rrollar. Podíamos de esa forma, además de discutir diversos problemas políticos del país, relacionados con el problema inmediato de los trabajadores, determinar los trabajadore más interesados y con mayores capacidades de liderato. Poco a poco pudimos ir identificando los más consecuentes en sus posiciones con los que se va desarrollando el núcleo de obreros emepeístas integrados a un curso especial de capacitación política y sindical al que se le dará continuidad en los próximos días.

2- Las intensas actividades de solidaridad desarrolladas por el MPI nos dieron una imagen de respeto y confianza ante amplios sectores de la clase obrera.

Informes obtenidos por los militantes que desarrollan trabajo obrero en la base, la gran cantidad de trabajadores que en las últimas semanas han acudado a las oficinas del Movimiento solicitando respaldo nuestro en su lucha contra los desmanes de los patronos, nos dan una idea de cómo ya la clase obrera comienza, a raíz de la experiencia de la huelga de la N.Y.D.S., a identificarse con el Movimiento Pro Independencia. El hecho de que una institución reaccionaria como el Instituto de Relaciones del Trabajo haya invitado al Secretario de Asuntos Obreros del MPI a hablarle a sus alumnos sobre la política obrera del MPI revela cómo nuestro trabajo ha repercutido en la comunidad.

3- En la constante brega con la Unión de estos trabajadores pudimos estrechar las relaciones con el liderato de esta Unión, relaciones que, de mantenerse una continuidad, habrá de resultar en el aumento en la combatividad de la Unión, así como en el fomento de la democracia interna, mayor participación de los afiliados y la implementación de un programa de capacitación de liderato dentro de ella.

4- Con el desarrollo de intensas actividades que envolvía gran número de militantes a través de toda la isla, se pudo acelerar el proceso de proletarización interna del Movimiento, así como la disciplina de los militantes. En los piquetes simultáneos a todas las tiendas durante los días antes del Día de las Madres, participaron militantes de toda la isla, los que bregaron inteligentemente con las situaciones difíciles que se presentaban por las provocaciones de elementos pagados por la empresa, la policía, etc.

Sin duda, los objetivos alcanzados serían más sólidos si los objetivos inmediatos de los trabajadores se hubieran logrado. No obstante, el trabajo que hemos desarrollado en esta huelga, los resultados positivos y negativos, ha de ser la base para una amplia discusión en las misiones sobre la política de participación en huelgas del MPI. Las misiones tienen el deber de evaluar el trabajo obrero que se está desarrollando y someter las críticas sobre el particular a la dirección.

***


DESDE EL TALLER
El Poder De Los
Por Angel Agosto
Ello es posible con l
mutuo, Guillermo
NO HAY FUNCION
Gran Campaña Boicot
Bargain Town De P
Por más de dos meses los traba-
dores de Bargain Town
Continúan En Huelga
Empleados Otis Elevato
Independencia se han un
HATO REY -- Los 19 trabaja-
dores de oficina de la Ot
tor Co. se mantenían
nes y actitudes
"Los gusano
DEBACLE ECONOM
iene de la página 15
MILES DE OBREROS